HUMAN RESOURCES
DEVELOPMENT CANADA

Policy on Gender Analysis

SP-535-07-03

Human Resources Development Canada
Développement des ressources humaines Canada
Canada

This document is also available on the Human Resources Development Canada Gender Analysis and Policy Directorate Web site at:

http://www.hrdc-drhc.gc.ca/sp-ps/gap-pas/

For additional copies of this document, please contact:
Enquiries Centre
Human Resources Development Canada
140 Promenade du Portage
Phase IV, Level 0
Gatineau, Quebec
K1A 0J9
Fax: (819) 953-7260

For more information about this document, please contact:
The Gender Analysis and Policy Directorate
Human Resources Development Canada
140 Promenade du Portage
Phase IV, Level 3
Gatineau, Quebec
K1A 0J9
Tel: (819) 997-9251
Fax: (819) 953-4962
E-mail: gba-aes@hrdc-drhc.gc.ca

This publication can also be made available in alternative formats upon request.

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, 2003
Cat. No. SP-535-07-03

Table of Contents

1. INTRODUCTION 1

2. BACKGROUND 2

What is Gender Analysis? 2

Mandate 3

Rationale 3

3. HRDC'S COMMITMENT TO GENDER ANALYSIS 4

4. HOW GENDER ANALYSIS SUPPORTS HRDC's MISSION .. 6

5. IMPLEMENTATION FRAMEWORK 8

Roles and Responsibilities 8

Accountability and Evaluation 10

ANNEXES

Annex A: HOW TO DO GENDER ANALYSIS 12

Key Gender Analysis Activities in Different Work Processes 12

Five Ways to Apply Gender Analysis 13

Annex B: QUESTIONS AND ANSWERS 16

Annex C: RESOURCES 18

Annex D: GENDER ADVISOR ACTIVITY REPORT 19

FOREWORD

This document is a departmental policy and it is intended as a tool for all Human Resources Development Canada (HRDC) employees.

HRDC committed to integrating gender analysis into its work following Cabinet approval of the 1995 *Federal Plan for Gender Equality*. Gender analysis is a key aspect of policy and program excellence. It enables us, as public servants, to provide advice to Ministers that takes into account the reality of social and economic gender differences. Gender-aware advice is importaat to our Ministers and their colleagues, since they are responsible for determining the best ways to fulfil the Government of Canada's commitment to gender equality expressed in the *Charter of Rights and Freedoms* and in international conventions to which Canada is a signatory. As well, to carry through Canada's gender equality commitments, the Public Service is responsible for implementing Cabinet and ministerial decisions in a way that is gender-sensitive, so that policies, programs and services for Canadians recognize, as much as possible, the needs of both women and men.

Gender issues touch on every aspect of HRDC's work. Over the years we have built a significant body of knowledge and experience about gender issues in many areas related to HRDC's mission and programs. In 1995, the gender analysis approach was formally introduced into the Department, and it has helped consolidate and enhance HRDC's gender expertise. However, challenges remain. Gender considerations can be overlooked when other socio-economic factors dominate a subject area. We often need to be reminded that gender has an impact across all issue areas, and thus gender analysis should always be part of our work.

This policy statement provides a basis for HRDC's commitment and ongoing efforts to implement gender analysis, and grounds the progress that has been made to date, such as the establishment in 2000 of the Network of Gender Advisors throughout National Headquarters. The statement clarifies key concepts, roles and responsibilities, and introduces an accountability framework. It provides a realistic approach with the potential to make a significant contribution to programs, policies and services.

The policy statement was approved by HRDC officials in May 2003.

104-03290/

1. Introduction

This departmental policy statement provides the framework for implementing HRDC's commitment to gender analysis according to three principles:

- Government of Canada commitments to gender equality involve the application of gender analysis to all areas of the Department's work.
- Gender analysis will be increasingly integrated into the Department's work, so that it becomes a mainstream part of departmental activities.
- The Department will be accountable for its commitment to gender analysis through a results-based management and accountability framework. This framework will measure the results of this policy statement and the related program of supporting and promoting gender analysis within the Department.

2. Background

What Is Gender Analysis?

Gender analysis is an approach that takes social and economic differences between men and women into account to ensure that:

- potential differential impacts of policies, programs and legislation on women and men are identified; and
- existing and proposed policies, programs and legislation have intended and fair results for women and men, boys and girls.

It ensures that decisions at all levels are taken with the best possible knowledge of impacts on both genders, and thus allows decision-makers to implement the Government of Canada's commitment to advancing gender equality.

The focus is **gender**, or the socio-economic factors associated with men and women. Unlike the biological difference between men and women, gender roles change over time, and vary between cultures. Gender analysis captures facts about men and women at a particular point in time, allowing policy and program development to be tailored to these realities. It also considers socio-economic gender differences specific to particular groups (for example, Aboriginal boys, or older women).

Gender analysis is about collecting good information, understanding gender trends in the economy and society, and using this knowledge to identify potential challenges and solutions in our daily work. HRDC's approach to gender analysis **does not require an additional process**, but seeks to increasingly **integrate gender considerations** into all areas of work. Indeed, gender analysis will be most useful when it is mainstreamed into every stage of the development of HRDC's policies, programs, legislation and service delivery work.

Mandate

The Government of Canada adopted the *Federal Plan for Gender Equality* in 1995, Canada's contribution to the global *Platform for Action* at the United Nations World Conference on Women in Beijing. The key commitment of the Federal Plan was to "implement gender-based analysis throughout federal departments and agencies." The Plan's eight objectives reflected previous federal commitments to gender equality expressed in the *Charter of Rights and Freedoms* and international conventions to which Canada is a signatory, including the *Universal Declaration of Human Rights* and the *Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women*. The Plan also affirmed a substantive approach to equality consistent with the Supreme Court of Canada in its Charter decisions. This approach involves measuring equality by the actual impact of government legislation, policy and programs.

Rationale

Gender-aware policy advice provides Ministers with the tools to fulfil Government of Canada commitments to advancing gender equality, and thus to meet public expectations on social justice and equality. Gender analysis also adds value to legislative and program development, as it helps ensure that programs reach all intended clients, both men and women, and do not miss disadvantaged groups. As well, it can help avoid oversights in program development that can be expensive to amend, and that may result in costly legal challenges.

"The quest for gender equality has been a vigorous and vital stream of change in Canada in the last three decades, a current that cuts across all the issues of the day and touches each of our lives. Gender equality, by definition, involves both men and women as partners in the quest for fairness and in the benefits of equality. These changes will be vital to the future well-being of our daughters and sons."

— Foreword to *Setting the Stage of the Next Century: The Federal Plan for Gender Equality, 1995*

3. HRDC's Commitment to Gender Analysis

HRDC will work towards incorporating gender analysis into policy, program, legislative and service delivery work, and will continuously improve the application and quality of gender analysis in the Department, in accordance with the *Federal Plan for Gender Equality.*

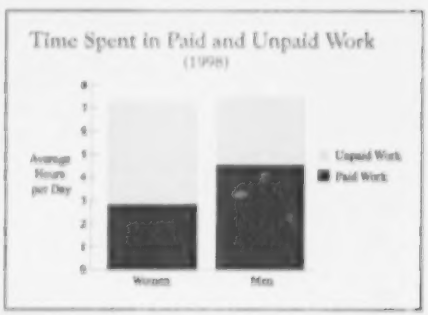
Is Gender Analysis Still Relevant Today?

Gender roles have evolved so much in the past 30 years, it can seem as though gender equality has already been attained. However, there is evidence that, while gender inequality is diminishing, significant inequalities persist.

- **Women's earnings remain substantially below men's.** In 2000, earnings of employed women averaged $23,800, 64% of men's average earnings for the same year ($37,200). Part of the reason for women's lower earnings is that they are much more likely than men to work part-time. However, even when only full-time, full-year employees are considered, the wage gap persists. In 2000, women in full-time, full-year positions earned an average of $33,800, 72% of the average of $47,100 earned by their male counterparts.

- **In spite of their influx into the paid workforce, women remain the primary caregivers in the home.** In 1998, employed mothers in dual-earner families with a child under 5 years of age spent an average of 91 minutes per day in personal child-care activities (i.e., feeding, washing, dressing children), compared to 47 minutes among fathers. In 1996, 1.3 million women provided care to an elderly friend or family member with a long-term health problem, representing 61% of informal caregivers in Canada.

  As the graph below indicates, although men and women spend a similar amount of time per day working, there is a distinct overall division of labour between women and men. In 1998, women spent an average of 4.4 hours on unpaid work activities (i.e. household work, maintenance and repairs, shopping and child-care) and 2.8 hours daily on paid work. The situation for men was the reverse, with 2.7 hours spent on unpaid work and 4.5 hours on paid work.



- **More women are graduating from university, but some fields remain male-dominated.** Women are now the majority of university students (56% of undergraduates in 1998-99) and have achieved parity with men in many fields of study in terms of university degrees granted. Women, however, remain over-represented in traditionally female fields, and under-represented in traditionally male fields. For instance, women accounted for 71% of full-time undergraduate university students in education in 1998-99, but only 30% of those in mathematics and physical sciences. This educational segregation is related to the occupational gender segregation of the labour market.

Sources: Johnson et al, *Work-Life Compendium 2001: 150 Canadian Statistics on Work, Family and Well-Being*. Guelph: Centre for Families, Work and Well-Being, University of Guelph & HRDC, 2001 available at www.hrdc-drhc.gc.ca/sp-ps/gap-pay; Statistics Canada, *Women in Canada 2000*, Ottawa: Statistics Canada, 2000, Catalogue no. 89-503-XPE; Statistics Canada, *Education in Canada, 2000*, Ottawa: Statistics Canada, 2001, Catalogue no. 81-229-XPB; Statistics Canada, *Survey of Labour and Income Dynamics*, Ottawa, Catalogue no. 75F0002MIE 2002004.

Gender Analysis Example

Women in Doctoral Studies Grant

In 1972-73, women accounted for 37% of all full-time university students (undergraduate and graduate) in Canada; by 1998-99, the proportion had grown to 55%. However, women are still under-represented in doctoral programs (42.5% overall, but only 16% in engineering and applied sciences in 1997-1998). In this context, the Women in Doctoral Studies Grant was developed to target women in doctoral studies programs in which women form less than 35% of enrollment, with the aim of increasing women's representation in these fields. The Women in Doctoral Studies Grant was introduced in 1995 as part of a wider set of Canada Study Grants for students with specific needs.

Sources: Statistics Canada, *Education in Canada, 2000*, Ottawa: Statistics Canada, 2001, Catalogue no. 81-229-XPB; Statistics Canada, *Women in Canada 2000*, Ottawa: Statistics Canada, Catalogue no. 89-503-XPE.

4. How Gender Analysis Supports HRDC's Mission

In keeping with HRDC's mission to enable Canadians to participate fully in the workplace and the community, the Department was a leader in developing the *Federal Plan for Gender Equality*. Accordingly, gender analysis supports HRDC's mission in many ways. The following examples illustrate how the policy statement on gender analysis relates to HRDC's mission.

> *"We will enable Canadians to manage transitions in their lives by encouraging them to become self-reliant, invest in themselves and become more adaptable. The programs we develop will be designed to reduce inequality and promote growth..."*
>
> *— Making a Difference in Human Development: A Vision for HRDC*

- Life transitions can have different characteristics for men and women because of different labour force participation and unpaid work patterns. Gender analysis allows HRDC to take these realities into account, and to reflect these differing needs in developing our programs and services.
- Gender analysis can ensure that gender equality issues are taken into account in program design, and that options that reduce inequality are considered. Our approach also supports attention to the diversity of Canadian society, and thus helps raise other equality considerations as well.

> *"We will provide the highest quality services to Canadians. Public pensions, Employment Insurance income benefits, federal labour legislation and the Canada Student Loans Program will be at the heart of our activities."*
>
> *— Making a Difference in Human Development: A Vision for HRDC*

- All of these programs have been important in advancing gender equality in Canada. By ensuring that we fully understand the gender impacts of program design and service delivery decisions, gender analysis can enhance the quality of our services.

"We will emphasize preventative measures such as lifelong learning, social, workplace and labour market information and other preventative measures."

Making a Difference in Human Development: A Vision for HRDC

- Gender analysis can help us to work proactively to prevent marginalization of any social group by ensuring that we consider characteristics unique to each gender within particular groups such as homeless persons, seniors, Aboriginal peoples, persons with disabilities, recent immigrants, and children and youth at risk.

"We will act as a leader in policies and programs by taking advantage of the leading-edge policy capacity within our Department and our links to other partners."

Making a Difference in Human Development: A Vision for HRDC

- Gender analysis is an important component of policy excellence, particularly in social policy, and thus is key to our policy leadership role.

Gender Analysis Example

Canada Pension Plan Survivor Benefits

Since its inception in 1966, the Canada Pension Plan (CPP) has included survivor benefits for spouses of deceased CPP contributors. Originally, the only male survivors who were eligible for the benefit were those who were disabled and dependent on their wives' income. Also, benefits were terminated upon remarriage. In 1975, the benefit became available to both male and female survivors, and in 1986, it was continued after remarriage.

Even though the eligibility rules for survivor benefits are now gender-neutral, gender differentials in impact remain. In June 2000, 87% of survivor benefit recipients were women, an effect related in part to women's longer average life span. A recent evaluation report found that survivor benefits are very significant for only a minority of women survivors, but for those with a low income ($10,000 per year or less), the benefit represents a very significant proportion of gross household income. Thus, it remains important in alleviating financial difficulty among low-income seniors, consistent with the rationale of the program.

Sources: Evaluation and Data Development, Human Resources Development Canada, *Evaluation of Survivor Benefits and Other Features of Canada Pension Plan*, May 1997; Income Security Programs Stats Book, 2000.

5. Implementation Framework

Roles and Responsibilities

All areas of the Department share responsibility for applying gender analysis, and thus, **all departmental staff** are encouraged to be aware of gender considerations and to apply gender analysis in their work.

Key players that support the application of gender analysis are outlined below.

- The **Gender Analysis and Policy (GAP) Directorate**, in the Strategic Policy Branch, leads the integration of gender analysis into the Department's work through a variety of means, including:
  - ongoing development of the Network of Gender Advisors through provision of training, resources, expertise and advice on the use and practice of gender analysis; and
  - implementation of a results-based management and accountability framework for the program of advancing gender analysis in HRDC.
- **HRDC Managers in National Headquarters** are responsible for the application of gender analysis within their areas through:
  - ensuring gender analysis is part of the unit's background research, discussion and analysis;
  - explicitly incorporating significant gender considerations into the work of the unit; and
  - working with Gender Advisors who report to them by:
    - supporting the integration of the Gender Advisor role into their Advisors' learning plans and annually reviewing their Advisors' Network experience; and
    - supporting the integration of gender analysis into Gender Advisors' work through regular communication as well as encouraging Advisors to participate in GAP Directorate's networking and learning events.
- **HRDC Managers in Regional Branches** are responsible for the application of gender analysis within their areas, similar to managers in National Headquarters. The implementation of this policy statement is an incremental process, and the Network of Gender Advisors has not yet been established in the regions. The GAP Directorate will provide information supports and assistance to Regional Branches in cases where gender issues have been identified. In consultation with regions and GAP Directorate, a regional implementation strategy will be developed in the two years following the adoption of this policy statement.

- The **Network of Gender Advisors** includes employees throughout National Headquarters who have subject matter expertise and receive training in gender analysis to be Gender Advisors in their work area. When fully developed, the Network will include at least one representative from each major subject area within each of the branches of National Headquarters. The Network facilitates organization-wide information exchange on gender issues and gender analysis.
- Individual **Gender Advisors** contribute to the application of gender analysis within their area by:
  - leading by example through applying gender analysis in their work;
  - sharing information and responding to requests from colleagues about gender analysis and gender issues;
  - supporting colleagues in applying gender analysis;
  - communicating with GAP Directorate about their area's experiences with gender analysis and lessons learned; and
  - annually completing the Network of Gender Advisors' Activity Report which summarizes an Advisor's key learning and gender analysis activities.

  Gender Advisors are nominated by their managers at the request of the Assistant Deputy Minister of Strategic Policy. They take on this role as part of their regular work, and maintain the same reporting relationships with their managers as before their appointment as Gender Advisors. There is communication and exchange of information between Gender Advisors and GAP Directorate, but no reporting relationship.

  Gender Advisors are also required to complete an annual report of their Network activities in consultation with their managers. This report, collated by GAP Directorate as part of its role as Network administrators, serves as an accountability mechanism and provides valuable feedback for improving the Network and integrating gender analysis into the work of the Department (template is provided in Annex D). Information provided in these reports will contribute to progress reports.

  The Gender Advisor role complements the day-to-day work of the Advisor. To support their role, they are offered a number of training and networking opportunities and Advisors and their managers are encouraged to link the skills developed through these activities directly to Advisors' learning plans and/or performance objectives. The key skills developed through the Advisor's role link directly to the HRDC Core Competencies such as knowing our business and working with others. They also link to the HRDC Leadership Profile by enhancing Network members' abilities to lead by example and serve Canadians.

Gender Analysis Example

Parental Benefits under the Employment Insurance Program

The provision of parental benefits through the Employment Insurance (EI) program began in 1990. Effective December 31, 2000, a number of changes were made to parental benefits. The number of hours of insurable employment required to qualify for special benefits (including parental benefits) was reduced from 700 to 600 hours. As a result, part-time workers, the majority of whom are women, are now able to qualify for special benefits with as little as 12 hours of work per week over a year.

In addition, several changes were made to provide greater flexibility and respond to the realities of dual-earner households. The duration of parental benefits was increased from 10 to 35 weeks, and parents who share parental benefits are required to serve only one two-week waiting period. In addition, parents can now work an average of one day per week without a deduction while they are receiving parental benefits.

The labour force participation rate of women with young children has increased dramatically over the past 25 years; in 1999, 61% of women with children under age three were employed, more than double the figure in 1976. Recognizing that both parents are in the workforce in many families, the changes to parental benefits facilitate greater sharing of parental responsibilities during the first year of a child's life. Though women still generally take responsibility for looking after children during the first year after birth or adoption (93% of those collecting parental benefits were women in 2000/2001), early results point to an increase in biological fathers taking parental benefits.

Source: Statistics Canada, *Women in Canada 2000*, Ottawa: Statistics Canada, Catalogue no. 89-503-XPE.

Accountability and Evaluation

The GAP Directorate has developed a results-based management and accountability framework for the program of advancing gender analysis in the Department. This framework is summarized briefly in this section.

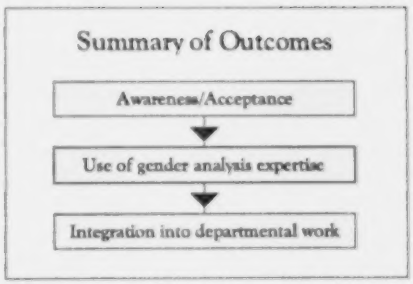
The implementation of the framework demonstrates accountability for departmental progress on gender issues. It also provides a way for management to assess the difference being made as a result of the support and promotion of the concepts, roles and responsibilities outlined in this policy statement.

The main outcomes identified in the results-based management and accountability framework are:

1. Increased **awareness** in the Department of the Network of Gender Advisors, gender issues and gender analysis, as well as increased **acceptance** of gender analysis.
2. Increased **use** of Gender Advisors' expertise.
3. **Integration of gender considerations** into departmental work on programs, policies, legislation, and services.

These outcomes will be measured through **performance indicators**, such as:

- Gender Advisors' assessments of the level of awareness and acceptance of gender analysis within their work areas;
- Gender Advisors' and GAP Directorate's records on the use of gender analysis expertise (through mechanisms such as the Gender Advisors Activity Reports);
- managers' assessments of the extent to which gender considerations are integrated into their work areas;
- findings of case studies of gender analysis application in departmental work; and
- findings of program evaluations relevant to gender considerations.



The GAP Directorate intends to present regular **progress reports** to senior management on these performance indicators. The first progress report will cover the 24-month period following the adoption of the policy statement, and subsequent reports will be prepared at regular intervals.

The results-based management and accountability framework will serve as the foundation for an **evaluation strategy**, and ensure that data are available for evaluation purposes, should a full evaluation of GAP Directorate's program be undertaken.

Example of Information Source

Work-Life Balance in Canadian Workplaces Website

Recent studies have shown that work-life stress has been increasing over time for Canadian workers. As women tend, on average, to take more responsibility for care of home and family than men, they are affected by work-life stress to a greater extent. However, work-life stress is also an issue for men, particularly among employed parents. In terms of solutions, the *Work-Life Compendium 2001* reports that "whereas Canadian organizations seem aware of work-life issues and their potential risks to the bottom line, to date, few employers have implemented family-supportive policies and practices that might help their workers achieve a better balance..."

The Labour Program recently created a website to help employers, unions, managers, and human resources practitioners and professionals find the most pertinent and recent information on work-life balance. The goal is to increase awareness and understanding of workplace and community-based strategies and solutions by offering a Canadian source of information and resources on work-life balance, including a range of concrete and practical tools to assist organizations.

Sources: Johnson et al, *Work-Life Compendium 2001: 150 Canadian Statistics on Work, Family and Well-Being*, available at www.hrdc-drhc.gc.ca/sp-ps/gap-pas; Work-Life Balance in Canadian Workplaces Website at http://labour.hrdc-drhc.gc.ca/worklife/index.cfm.

Annex A: How To Do Gender Analysis

Key Gender Analysis Activities in Different Work Processes

Gender analysis can be applied in a variety of ways. Below are examples of ways to incorporate gender analysis in the different work processes undertaken in the Department in recognition of the fact that different life situations of women and men may give rise to gender equality issues.

Research and information gathering

- Collecting and considering data disaggregated by both sex and other demographic/diversity factors.
- Making data and analysis on gender issues widely available.

Policy advice and analysis

- Factoring gender into all background analyses.
- Drawing attention to gender issues in policy documents, especially when significant and/or unanticipated gender differences in policy/program outcomes have been found or are forecasted.

Developing recommendations and designing programs

- Considering various options according to their potential to either counteract or exacerbate existing gender inequality.

Consultations

- Including diversity among the representatives selected from all sectors of society.

Development of corporate and operational policies and guidelines

- Considering potential differential impacts on male and female clients.

Service delivery

- Taking differences in usage patterns by sex into account to ensure that everyone benefits from changes and enhancements.

Communications strategies

- Considering accessibility of information to both men and women, as well as to diverse communities.

Evaluation

- Incorporating gender issues into evaluation plans, so that the success of programs in meeting their goals can be studied from a gender perspective.

Five Ways To Apply Gender Analysis

1. **Keep the basic facts about gender and your area of work in mind.**

   The predominant gender patterns in the economy and society, such as differences in men and women's labour force participation and employment patterns, are well documented. The key is to use these facts as background to your work.

2. **Consider gender together with other demographic/diversity factors.**

   For instance, an analysis that considers single parenthood and gender is important, but an analysis that also looks at how Aboriginal single mothers fare relative to non-Aboriginal ones will offer greater depth and will better serve all client groups.

3. **Examine what is being assumed as the norm, and consider if it takes both men and women's experience into account.**

   For instance, in a life cycle approach, an assumption of uninterrupted employment after schooling is basically a "male norm," as women tend to have more interruptions in employment for family responsibilities. Considering the ways in which men and women differ in fields of education, time spent on paid and unpaid work, income and lifespan, ensures that norms are expanded to take both genders' experiences into account.

4. **Remember that decision-makers need to know about potential or actual outcomes of government actions for women and men in all segments of society, and the rationale for differential treatment and/or outcomes.**

   It is important for decision-makers who are considering a policy or program proposal to have access to a description of the population that will be affected, including gender and other demographic/diversity factors. If a particular social group will be affected more, it is important to give an explanation of the context and rationale for this. This type of information helps decision-makers assess a proposal in the context of the government's commitments to advancing gender equality.

   For example, a program on workplace training may include a component that targets women in the trades, which would benefit women more than men. Justifications for this imbalance might be the existing very low proportion of women in most trades, as well as labour shortages in certain trades.

   Another example is a program that aims to re-train laid-off resource-sector workers of whom the majority are men. A gender analysis could consider the program's impacts on not only the workers but also on their families and communities.

5. **Point out areas of uncertainty or questions for further research.**

   You may well encounter questions about gender issues that cannot easily be answered. Raising these questions and discussing them with others, including GAP Directorate, can be an important contribution.

Gender Analysis Example

Part II of the *Employment Insurance Act*:

Active Re-Employment Benefits and Measures

The new *Employment Insurance Act*, which took effect on June 30, 1996 was designed to respond to the rapidly changing job market by offering unemployed Canadians not only basic income support, but a better chance to get back into the job market and workplace. Under Part II of the *Employment Insurance Act*, Employment Insurance (EI) funds were made available for active re-employment benefits and measures to assist both current and former claimants.

The original concept of client eligibility for active re-employment benefits had included those with a current claim, and those who had had a claim that ended within the three years prior to their asking for assistance. This "reachback" provision was instituted in recognition of the fact that unemployed individuals who had paid into the EI Account in the recent past should be eligible to access active re-employment programs. However, it became apparent that by allowing only a three-year reachback provision, many women, who collected parental or maternity benefits and who subsequently left the workforce to care for their child, would systematically be excluded from accessing these programs once they decided to return to the workforce.

The eligibility criteria were subsequently broadened to allow a longer period of eligibility for parents re-entering the labour market after raising a family. Anyone re-entering the labour force who has, during the preceding five years, collected parental or maternity benefits and then left the labour market to care for their child, is a potential candidate for active re-employment benefits.

Gender Analysis Example

National Homelessness Initiative

A growing and visible social issue in Canada is that of homelessness. In December 1999, the Government of Canada launched the National Homelessness Initiative (NHI), a three-year $753-million initiative designed to foster effective partnerships and investments that contribute to the alleviation and prevention of homelessness across Canada. The cornerstone of the NHI is the $305-million Supporting Communities Partnership Initiative (SCPI). SCPI supports the development of communities' capacity for planning and administering initiatives addressing local homelessness issues. The Government of Canada can provide up to 50% of the funding, while communities identify sources (e.g., provincial/territorial, private, not-for-profit) for the other 50%.

In designing SCPI, a gender-sensitive approach to analysing homelessness was adopted from the start, based on demographic information, research and input from stakeholders. It was clear from this analysis that the needs and circumstances of homeless men, women and children can be very different. These gender considerations were factored into the design and implementation of SCPI. In addition, a research agenda to support policy development is part of the NHI and two key research priorities are: understanding the structural determinants of homelessness and identifying the population characteristics of homeless persons, including gender.

The National Secretariat on Homelessness is also implementing a national electronic data management system: the Homeless Individuals and Families Information System, a tool used by shelters to collect information on the homeless population in Canada. The system includes several gender-related fields of data to allow for the collection of sex disaggregated data to facilitate gender analysis. Development of the database is ongoing and being undertaken in consultation with community representatives.

Annex B: Questions and Answers

1. **Every Memorandum to Cabinet (MC) must have an assessment of potential Charter implications. Is this the same as gender analysis?**

   No. Gender analysis works best when incorporated into new policy, program and legislative thinking long before an MC is developed. A gender analysis is a broad approach that takes into account social and economic differences between men and women in order to advance gender equality, according to the Government's commitment in this respect. A Charter analysis assesses whether a specific measure complies with the equality protection as it has been interpreted and applied by the courts. Any gender inequality issue arising in the development or in the application of a policy, a program or legislation is potentially a Charter issue that could be raised in an MC under "potential Charter implications." In these matters, legal assistance can be requested from HRDC's Legal Services Branch.

2. **Is gender always a factor? Does it always need to be mentioned?**

   It is hard to find a social policy and program area in which gender is not a factor, as gender patterns are so pervasive. This policy asks that gender issues be thought through in background work, but does not contain rules about when gender needs to be mentioned in documents. This is a judgement that needs to be made in the broader context. Generally, it is important to mention gender when there are important differences in treatment or outcome by gender, or if gender factors have the potential to create unintended outcomes.

3. **When we talk about gender analysis, why do we talk mainly about improving women's socio-economic status?**

   A gender analysis looks at data about both men and women; without both genders represented, no valid comparisons or conclusions can be drawn. When we do look at socio-economic data broken down by gender, we see that men have, on average, higher incomes in relation to women, and do less unpaid work. However, in cases where men are disadvantaged, such as making up the majority of the homeless, gender analysis will capture this fact. In other cases, there may not be any clear disadvantage, such as in overall undergraduate university enrollment, but there may still be gender differences that could affect policy outcomes, such as differences in enrollment by subject area.

4. **Can a social inclusion analysis replace gender analysis?**

   No. The social inclusion approach and gender analysis are complementary and should be applied together. The social inclusion approach seeks to address social exclusion, in which different factors (such as unemployment, low skills, inadequate housing) combine to trap individuals and geographical

areas in a spiral of disadvantage. When gender analysis is used along with a social inclusion approach, the socio-economic differences associated with gender within excluded groups will be more fully understood, thus contributing to more effective programs. Also, strategies to promote inclusion will be more effective if they recognize gender differences in the target population. An example would be the gender differences in employment among recent immigrants. The employment rate of recent immigrant women, for instance, is about 20% lower than the employment rate of recent immigrant men or Canadian-born women (based on 1996 data).

5. Why have a policy on gender considerations, when we don't have policies on other factors that affect socio-economic status?

Gender patterns are pervasive throughout the economy and society, but historically there has been a certain degree of "blindness" to their potential to affect policy, programs and legislative outcomes. In the context of the Government's commitments to gender equality, and HRDC's responsibility to fulfil these commitments, it makes sense to have a policy on gender analysis so that when we are analyzing a particular issue, gender considerations are not forgotten. However, gender analysis is not meant to be "gender-only" analysis, but is intended to include how gender relates to other social patterns.

6. Why doesn't equality mean treating everyone the same way?

The concept of equality has evolved over time. At the beginning of the twentieth century, the debate on women's rights involved obtaining the same treatment, opportunity and privileges for women as for men. Some very important reforms were made, such as women's right to vote, and legal protection from discrimination on the basis of sex. However, it is increasingly being recognized that treating men and women the same will not lead to positive outcomes in many cases because of socio-economic differences between them. Thus, most governments have committed to the notion of "substantive equality," which recognizes that both freedom from discrimination and positive actions are required to arrive at equal outcomes.

7. Is gender analysis the same as employment and pay equity?

No. Employment equity strategies seek to ensure that equity groups (currently designated as women, Aboriginal people, visible minorities and persons with disabilities) can enter and progress in the workplace in an equitable manner. The goal of pay equity is to ensure that women and men receive equal pay for work of equal value. Gender analysis, in contrast, is not a specific program or labour market practice, but serves as a tool to be used in the development and delivery of policy, programs, services and legislation.

Annex C: Resources

Gender Advisors

The Gender Advisor in your area can provide you with advice on applying gender analysis. To find out who your Gender Advisor is, consult the list on GAP Directorate Intranet site, accessible from the Strategic Policy home page.

Legal Services

Legal counsel perform their functions in light of the *Policy of the Department of Justice on Gender Equality Analysis* and will bring gender equality issues to attention in the course of their work. Do not hesitate to consult Legal Services on any legal concern regarding gender issues arising in developing or applying a policy, program or legislation. Legal counsel can work with you to develop solutions.

GAP Directorate

The GAP Directorate provides resources on gender analysis, including a guide and backgrounder, fact sheets, newsletters and learning events. They are available upon request or on GAP Directorate Intranet site, accessible from the Strategic Policy home page. To contact GAP Directorate, call (819) 997-9251 or e-mail gba-acs@hrdc-drhc.gc.ca.

Gender-based Learning Events

A specialized one-hour gender awareness session has been developed for HRDC employees. During this interactive session, participants explore gender issues and their relevance to HRDC programs and policies. In addition, a one-day gender analysis training session has been developed for members of the Network of Gender Advisors. During this workshop, Network members learn how to apply gender analysis and discuss ways of implementing it in their specific areas of work. Please contact GAP Directorate if you are interested in having a gender awareness session for you and your colleagues.

ANNEX D: GENDER ADVISOR ACTIVITY REPORT

This activity report collects information on the gender analysis activities of the Human Resources Development Canada Network of Gender Advisors. It is intended to collect feedback for improving the integration of gender analysis into the work of the Department and serves as an accountability mechanism. The results of this questionnaire will be tabulated for the Network as a whole and will be presented in the form of a progress report. Individual responses will not be published in any format.

NAME: _____ ADDRESS: _____

TITLE: _____ PHONE NUMBER: _____

DIRECTORATE/BRANCH: _____ SUPERVISOR: _____

LEARNING ACTIVITIES, EVENTS AND TOOLS

1. Please indicate which activities, events or tools sponsored by the Gender Analysis and Policy (GAP) Directorate you have attended or used in the last year.

Please rank usefulness to your role as Gender Advisor
1 = Very useful / 5 = Not useful at all

	No	Yes	1	2	3	4	5
1-day Training on Gender Analysis	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
1-hour Gender Awareness Training	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Seminar Series	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Learning Circles	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Annual Meeting	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Policy on Gender Analysis	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Case Study Examples	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Fact Sheets	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Network Newsletters	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
GAP Directorate Website	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑

2. Please indicate which external activities, tools or events with gender-related information you have attended in the last year.

	No	Yes	*Please list title or subject*
Conferences and Presentations	❑	❑	_____
Training	❑	❑	_____
Academic Journals and Articles	❑	❑	_____
Web-based Information	❑	❑	_____
Other	❑	❑	_____

3. In addition to the activities above, what other gender analysis related learning tools or supports would be useful to you or your team?

_____

4. Are the activities you undertake as a Gender Advisor reflected in your annual learning plan?

Yes ❑ No ❑

HOW DO YOU APPLY GENDER ANALYSIS IN YOUR WORK?

5. In your role as a Gender Advisor, which of the following function(s) have you performed in your work? (please check all areas that apply and indicate how often)

Frequency
1 = weekly 2 = a few times a month 3 = about once a month
4 = less than once a month 5 = never

	No	Yes	1	2	3	4	5
Applied gender analysis questions to an area of my work/files/ projects/tasks.	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Responded to requests from colleagues about gender analysis.	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Investigated a gender analysis question in my work/files/projects/task using:							
> sex disaggregated data;	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
> stakeholder views on gender impacts.	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Consulted with GAP Directorate on gender issues.	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Consulted with other members of the Network of Gender Advisors.	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Made a presentation to my colleagues on gender analysis.	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Discussed gender analysis with my supervisor.	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Invited GAP Directorate to make a presentation on gender analysis or run the awareness training at a staff meeting.	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Other(s) *(please explain)*	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑

6. Please provide an example of a file/project/task in which you recognized a need to consider gender issues and briefly describe how you dealt with it.

7. Do you think this example would benefit other Network members (as an example in training materials, a section of the Network Newsletter or as a case study)?

☐ Yes, *please explain*

☐ No

8. What are the greatest challenges, if any, that you face in implementing gender analysis in your work?

Comments

Gender Advisor *Date*

TO BE COMPLETED BY MANAGER

Please review the information provided by the Gender Advisor in your area. This information will be used to improve the integration of gender analysis into the work of the Department.

Comments

I have reviewed and discussed the content of this activity report with the Gender Advisor representing my area of responsibility.

Manager *Date*

Once completed, please return to the Gender Analysis and Policy Directorate, Strategic Policy, Phase IV, 3rd Floor or fax at 953-4962. If you would like further information, please call 997-9251.

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES
HUMAINES CANADA

Politique sur l'analyse comparative entre les sexes

SP-535-07-03

Développement des ressources humaines Canada
Human Resources Development Canada
Canada

Ce document est également accessible sur le site Web de la Direction de la politique et de l'analyse selon les sexes, Développement des ressources humaines Canada, à l'adresse suivante :

http://www.hrdc-drhc.gc.ca/sp-ps/gap-pas/

Pour obtenir des copies additionnelles de ce document, veuillez contacter le :

Centre de renseignements
Développement des ressources humaines Canada
140, promenade du Portage
Phase IV, Niveau 0
Gatineau (Québec)
K1A 0J9
Téléc. : (819) 953-7260

Pour de plus amples renseignements sur ce document, veuillez contacter la :

Direction de la politique et de l'analyse selon les sexes
Développement des ressources humaines Canada
140, promenade du Portage
Phase IV, Niveau 3
Gatineau (Québec)
K1A 0J9
Tél : (819) 997-9251
Téléc. : (819) 953-4962
Courriel : gba-acs@hrdc-drhc.gc.ca

Cette publication est aussi disponible en médias substituts sur demande.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2003
No de cat. SP-535-07-03

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION **1**

2. CONTEXTE **2**

Qu'est-ce que l'analyse comparative entre les sexes? 2

Mandat 3

Justification 3

3. ENGAGEMENT DE DRHC EN MATIÈRE D'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES **4**

4. COMMENT L'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES APPUIE LA MISSION DE DRHC **6**

5. CADRE DE MISE EN ŒUVRE **8**

Rôles et responsabilités 8

Responsabilisation et évaluation 11

ANNEXES

Annexe A : COMMENT FAIRE UNE ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES **13**

Activités clés liées à l'application de l'analyse comparative entre les sexes selon les différents processus de travail ... 13

Cinq méthodes pour la mise en œuvre de l'analyse comparative entre les sexes 14

Annexe B : QUESTIONS ET RÉPONSES **17**

Annexe C : RESSOURCES **20**

Annexe D : RAPPORT D'ACTIVITÉS DU CONSEILLER OU DE LA CONSEILLÈRE SUR LES ENJEUX HOMME-FEMME **21**

AVANT-PROPOS

Ce document est une politique ministérielle: il s'agit d'un outil de travail destiné à tout le personnel de Développement des ressources humaines Canada (DRHC).

DRHC s'est engagé à intégrer l'analyse comparative entre les sexes dans ses travaux par suite de l'approbation, par le Cabinet en 1995, du Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes. L'analyse comparative entre les sexes constitue un aspect clé de l'excellence des politiques et des programmes. Elle nous permet, en tant que fonctionnaires, de fournir aux ministres des conseils qui tiennent compte de la réalité des différences sociales et économiques qui existent entre les sexes. De tels conseils sont importants, nos ministres et leurs collègues étant responsables de la détermination des meilleures façons de respecter l'engagement du gouvernement du Canada en matière d'égalité entre les sexes, engagement exprimé dans la Charte canadienne des droits et libertés et des conventions internationales dont le Canada est signataire. Par ailleurs, dans l'esprit du respect des engagements du Canada en matière d'égalité entre les sexes, la fonction publique est chargée d'appliquer les décisions du Cabinet et des ministres en tenant compte des différences entre les sexes, afin que les politiques, les programmes et les services destinés à la population canadienne répondent, dans la plus large mesure possible, aux besoins des hommes et des femmes.

Les questions d'égalité entre les sexes touchent tous les aspects du travail de DRHC et nous avons, au fil des ans, accumulé une somme considérable de connaissances et d'expérience à cet égard dans de nombreux domaines liés à la mission et aux programmes de DRHC. En 1995, l'outil d'analyse comparative entre les sexes a été adopté officiellement par le Ministère, et il a contribué à raffermir et à accroître l'expertise de DRHC en matière d'égalité entre les sexes. Toutefois, des défis subsistent. Il arrive que les considérations liées à l'égalité entre les sexes soient laissées de côté lorsque d'autres facteurs socio-économiques prédominent dans un domaine particulier. Il faut souvent nous rappeler que les différences entre les sexes ont des répercussions sur tous les domaines stratégiques, et que l'analyse comparative entre les sexes devrait s'inscrire naturellement dans nos travaux.

Le présent énoncé de politique sous-tend les efforts continus de DRHC en vue d'assurer la mise en œuvre de l'analyse comparative entre les sexes, et il est à la base des progrès qui ont été accomplis jusqu'à maintenant, par exemple l'établissement, en 2000, du Réseau des conseillers et conseillères sur les enjeux homme-femme à l'Administration centrale. Le présent énoncé confirme les concepts clés, clarifie les rôles et responsabilités et introduit un cadre de responsabilisation. Il comprend une approche réaliste qui pourrait contribuer de façon importante aux programmes, aux politiques et aux services.

Cet énoncé de politique a été approuvé par des hauts fonctionnaires de DRHC en mai 2003.

1. Introduction

Le présent énoncé de politique ministériel encadre la mise en oeuvre de l'engagement de DRHC à l'égard de l'analyse comparative entre les sexes selon les trois principes suivants :

- L'engagement du gouvernement du Canada à assurer l'égalité des sexes suppose l'application de l'analyse comparative entre les sexes à toutes les activités du Ministère.
- L'analyse comparative entre les sexes sera graduellement intégrée aux travaux du Ministère, de sorte qu'elle finira par faire partie des activités ministérielles courantes.
- Le Ministère devra rendre compte de son engagement en matière d'analyse comparative entre les sexes à travers un cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats. Ce cadre permettra d'évaluer les résultats qui découleront de cet énoncé de politique et du programme connexe d'appui et de promotion de l'analyse comparative entre les sexes à l'intérieur du Ministère.

2. Contexte

Qu'est-ce que l'analyse comparative entre les sexes?

L'analyse comparative entre les sexes est une approche qui prend en compte les différences sociales et économiques entre les hommes et les femmes, afin :

- que soient déterminés les cas dans lesquels les incidences des politiques, des programmes et des lois pourraient différer selon le sexe;
- que les politiques, programmes et dispositions législatives existantes et proposées produisent des résultats équitables pour les hommes et les femmes, les garçons et les filles.

Grâce à cette analyse, les décisions à tous les niveaux sont prises en tenant compte le plus possible des répercussions sur les deux sexes, ce qui permet aux responsables de la prise des décisions de respecter l'engagement du gouvernement du Canada à faire progresser l'égalité entre les sexes.

L'accent est mis sur les **différences entre les sexes**, ou les facteurs socio-économiques propres aux hommes et aux femmes. Contrairement aux différences biologiques entre les hommes et les femmes, les rôles des sexes évoluent au fil du temps et varient d'une culture à l'autre. L'analyse comparative entre les sexes permet de tenir compte des données concernant les hommes et les femmes, à un moment déterminé, ce qui favorise l'élaboration de politiques et de programmes adaptés à ces réalités. L'analyse tient aussi compte des différences socio-économiques entre les sexes propres à des groupes particuliers (p. ex. les garçons autochtones et les femmes âgées).

L'analyse comparative entre les sexes permet de recueillir des données précises, de comprendre les tendances sexospécifiques qui touchent l'économie et la société, et d'utiliser ces connaissances pour déterminer les problèmes et les solutions possibles dans le cadre de nos activités quotidiennes. L'approche de DRHC en matière d'analyse comparative entre les sexes **ne prévoit pas de processus additionnel**, mais vise plutôt à **intégrer graduellement les considérations liées à l'égalité entre les sexes** dans tous les domaines de travail. En fait, l'analyse comparative entre les sexes sera plus utile si elle est intégrée à chaque étape de l'élaboration des politiques, des programmes, des dispositions législatives et des activités de prestation de services de DRHC.

Mandat

En 1995, le gouvernement du Canada a adopté le Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes, contribution du Canada au Programme d'action mondial adopté à la Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes, tenue à Beijing. Le Plan fédéral comporte un engagement clé : « instaurer l'analyse comparative entre les sexes dans tous les ministères et organismes fédéraux ». Les huit objectifs du Plan rendent compte des engagements antérieurs du gouvernement fédéral en matière d'égalité entre les sexes exprimés dans la Charte canadienne des droits et libertés et dans les conventions internationales dont le Canada est signataire, y compris la Déclaration universelle des droits de l'homme et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Le Plan comporte en outre une approche en matière d'égalité conforme aux arrêts de la Cour suprême du Canada relativement à la Charte, à savoir une mesure de l'égalité sur la base des répercussions réelles des dispositions législatives, des politiques et des programmes du gouvernement.

Justification

Les politiques qui tiennent compte des différences entre les sexes fournissent à nos ministres les outils nécessaires pour remplir les engagements du gouvernement du Canada, en vue de faire progresser l'égalité entre les sexes, et de répondre ainsi aux attentes du public en ce qui a trait à la justice sociale et à l'égalité. L'analyse comparative entre les sexes ajoute une dimension à l'élaboration des dispositions législatives et des programmes, du fait qu'elle permet aux programmes d'atteindre l'ensemble de l'auditoire visé, tant hommes que femmes, et ne laissent pas de côté des groupes défavorisés. Par ailleurs, dans le cadre de l'élaboration des programmes, elle peut contribuer à éviter des erreurs qui seraient coûteuses à corriger et qui pourraient donner lieu à des contestations juridiques coûteuses.

« La recherche de l'égalité entre les sexes a été un courant de changement dynamique et vital au Canada au cours des trois dernières décennies, un courant qui traverse tous les grands dossiers de l'heure et qui touche chacune de nos vies. L'égalité entre les sexes, de par sa définition, suppose la participation conjointe des femmes et des hommes à la recherche de la justice et aux avantages qui découlent de l'égalité. Ces changements sont essentiels au mieux-être futur de nos filles et de nos fils. »

— Avant-propos du document *À l'aube du XXIe siècle : Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes, 1995*

3. Engagement de DRHC en matière d'analyse comparative entre les sexes

DRHC fera en sorte d'intégrer l'analyse comparative entre les sexes dans ses travaux d'élaboration de politiques, de programmes, de dispositions législatives et de prestation de services, et améliorera continuellement l'application et la qualité de l'analyse comparative entre les sexes au Ministère, conformément au *Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes*.

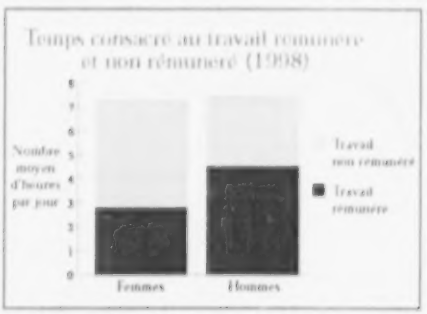
L'analyse comparative entre les sexes est-elle encore pertinente aujourd'hui?

Les rôles des sexes ont tellement évolué au cours des 30 dernières années qu'il pourrait sembler que l'égalité entre les sexes est chose faite. Il existe toutefois des preuves que, même si les inégalités entre les sexes diminuent, des iniquités importantes subsistent.

- **Les revenus des femmes restent substantiellement inférieurs à ceux des hommes.** En 2000, les travailleuses touchaient 23 800 $ par an en moyenne, soit 64 % de la rémunération moyenne des hommes (37 200 $). Ce phénomène est dû en partie au fait que les femmes sont beaucoup plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel. Cependant, même quand seules les employées permanentes à temps plein sont prises en considération, l'écart salarial persiste. En 2000, les femmes classées dans cette catégorie touchaient un revenu moyen de 33 800 $, soit 72 % des 47 100 $ gagnés par leurs homologues masculins.

- **Malgré leur afflux sur le marché du travail, les femmes restent les principales dispensatrices de soins au foyer.** En 1998, les mères d'un enfant de moins de 5 ans faisant partie d'une famille à deux soutiens consacraient une moyenne de 91 minutes par jour au soin des enfants (c'est-à-dire à les nourrir, à les laver et à les habiller), contre 47 minutes pour les pères. En 1996, 1,3 million de femmes prodiguaient des soins à un ami ou membre âgé de la famille ayant des problèmes de santé à long terme, ce qui représente 61 % des personnes fournissant les soins informels au Canada.

  Comme l'indique le tableau ci-dessous, les femmes travaillent autant d'heures par jour que les hommes, mais il existe une nette distinction entre les deux à l'égard de la répartition du travail rémunéré et non rémunéré. En 1998, les femmes ont consacré en moyenne 4,4 heures par jour au travail non rémunéré (tâches ménagères, entretien, réparations, emplettes et garde d'enfants) et 2,8 heures au travail rémunéré. Chez les hommes, la situation est inverse : ils ont effectué 2,7 heures de travail non rémunéré et 4,5 heures de travail rémunéré.



- **Davantage de femmes obtiennent des diplômes universitaires, mais certains domaines demeurent à prédominance masculine.** Les femmes composent aujourd'hui la majorité des étudiants et étudiantes d'université (56 % de la population étudiante du premier cycle en 1998-1999) et ont atteint la parité avec les hommes dans de nombreux domaines d'études, du point de vue des diplômes universitaires accordés. Elles demeurent toutefois surreprésentées dans les domaines à prédominance féminine, et sous-représentées dans les domaines à prédominance masculine. Par exemple, les femmes constituaient 71 % de la population étudiante du premier cycle à temps plein en éducation en 1998-1999, mais seulement 30 % en mathématiques et en sciences physiques. Cette ségrégation est liée à la ségrégation des sexes par profession sur le marché du travail.

Sources : Johnson et coll., *Recueil travail-vie personnelle 2001 : 150 statistiques canadiennes sur le travail, la famille et le bien-être*, Guelph : Centre for Families, Work and Well-Being, Université de Guelph et DRHC, 2001, accessible à www.hrdc-drhc.gc.ca/sp-ps/gap-pas; Statistique Canada, *Femmes au Canada 2000*, Ottawa : Statistique Canada, 2000, no de catalogue 89-503-XPE; Statistique Canada, *L'éducation au Canada 2000*, Ottawa : Statistique Canada, 2001, no de catalogue 81-229-XPB; Statistique Canada, *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu*, Ottawa, no de catalogue 75F0002MIF2002004.

4. Comment l'analyse comparative entre les sexes appuie la mission de DRHC

Conformément à la mission de DRHC, qui consiste à permettre aux Canadiennes et aux Canadiens de contribuer pleinement à leur milieu de travail et à leur collectivité, le Ministère a joué un rôle de premier plan dans l'élaboration du *Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes*. L'analyse comparative entre les sexes appuie donc la mission de DRHC de nombreuses façons. Voici quelques exemples qui illustrent comment l'énoncé de politique sur l'analyse comparative entre les sexes se rattache à la mission du Ministère :

> *« Nous donnerons aux Canadiennes et aux Canadiens les moyens de gérer les transitions qui jalonnent leur vie en les incitant, entre autres, à devenir autonomes, à investir dans eux-mêmes et à miser sur une plus grande polyvalence. La conception de nos programmes visera expressément à réduire les inégalités, à susciter la croissance… »*
>
> *— Le développement humain : un engagement – L'orientation de DRHC*

- Ces transitions ont tendance à comporter des caractéristiques différentes pour les hommes et pour les femmes, souvent en raison de modèles différents de participation à la population active et de travail non rémunéré. L'analyse comparative entre les sexes permet à DRHC de tenir compte de ces réalités, ainsi que de rendre compte de ces besoins différents au moment de l'élaboration des programmes et des services.

- L'analyse comparative entre les sexes permet de tenir compte des questions d'égalité entre les sexes lors de la conception des programmes, ainsi que d'envisager des options qui réduisent les inégalités. Notre approche tient aussi compte de la diversité de la société canadienne et permet de soulever d'autres considérations en matière d'égalité.

> *« Nous offrirons aux Canadiennes et aux Canadiens des services de la plus haute qualité. Le régime public de pensions, l'assurance-emploi, le soutien du revenu, la législation fédérale du travail et le Programme canadien de prêts aux étudiants [et étudiantes] se retrouveront au cœur de nos activités. »*
>
> *— Le développement humain : un engagement – L'orientation de DRHC*

- Tous ces programmes ont joué un rôle important dans la promotion de l'égalité entre les sexes au Canada. L'analyse comparative entre les sexes permet d'accroître la qualité de nos services, du fait que nous comprenons pleinement les répercussions qu'ont sur les hommes et sur les femmes les décisions en matière de conception de programmes et de prestation de services.

Modèle d'analyse comparative entre les sexes

Subvention pour les étudiantes inscrites au doctorat

En 1972-1973, les femmes représentaient 37 % de l'ensemble des universitaires à temps plein (de premier cycle et diplômés) au Canada; cette proportion est passée à 55 % en 1998-1999. Toutefois, les femmes continuent d'être sous-représentées dans les programmes de doctorat (42,5 % au total, mais seulement 16 % en génie et en sciences appliquées en 1997-1998). Dans ce contexte, la Subvention pour les étudiantes inscrites au doctorat a été établie à l'intention des femmes qui poursuivent des études à ce niveau, dans des programmes où les femmes représentent moins de 35 % de l'effectif, en vue d'augmenter cette représentation. La Subvention pour les étudiantes inscrites au doctorat a vu le jour en 1995, dans le cadre d'un ensemble plus large de Subventions canadiennes pour études destinées aux étudiants et étudiantes ayant des besoins particuliers.

Sources : Statistique Canada, *L'éducation au Canada, 2000*, Ottawa : Statistique Canada, 2001, no de catalogue 81-229-XPB; Statistique Canada, *Femmes au Canada 2000*, Ottawa : Statistique Canada, 2000, no de catalogue 89-503-XPE.

« Nous mettrons l'accent sur les mesures préventives, notamment l'apprentissage continu, la disponibilité d'information sur le milieu de travail, le marché de l'emploi, les conditions sociales. »

Le développement humain : un engagement – L'orientation de DRHC

- L'analyse comparative entre les sexes peut nous permettre d'agir de façon proactive, en vue de prévenir la marginalisation de l'un ou l'autre des groupes sociaux, grâce à la prise en compte des caractéristiques propres à chaque sexe dans les groupes ayant des besoins spéciaux, comme les sans-abri, les personnes âgées, les Autochtones, les personnes handicapées, la population nouvellement immigrée, ainsi que les enfants et les jeunes à risque.

« Nous jouerons un rôle de leader sur le plan des politiques et des programmes en profitant de la capacité reconnue de notre ministère au chapitre de l'élaboration de politiques et en tirant parti des liens que nous avons su tisser avec nos autres partenaires. »

Le développement humain : un engagement – L'orientation de DRHC

- L'analyse comparative entre les sexes est une composante importante de l'excellence en matière de politiques, particulièrement les politiques sociales, et elle est donc essentielle au rôle de leadership que nous assumons à cet égard.

Modèle d'analyse comparative entre les sexes

Prestations de survivant du Régime de pensions du Canada

Depuis sa création en 1966, le Régime de pensions du Canada (RPC) prévoit des prestations de survivant pour les conjoints et conjointes des personnes cotisant du RPC décédées. À l'origine, les seuls survivants de sexe masculin admissibles aux prestations étaient ceux qui étaient handicapés et dépendaient du revenu de leur conjointe. En outre, les prestations prenaient fin au moment du remariage. Les prestations ont été remaniées en 1975, afin que soient admissibles à la fois les conjoints survivants des deux sexes, et en 1986, afin que les prestations se poursuivent après le remariage.

Même si les règles d'admissibilité pour les prestations de survivant sont maintenant exemptes de références sexistes, il subsiste des différences entre les sexes du point de vue des répercussions. En juin 2000, 87 % des bénéficiaires des prestations de survivant étaient des femmes, une répercussion de la plus longue espérance de vie de ces dernières. Un récent rapport d'évaluation a permis de déterminer que les prestations de survivant ne sont importantes que pour une minorité de femmes, mais que pour celles qui ont un faible revenu (10 000 $ par année ou moins), elles représentent une proportion très importante du revenu brut du ménage. Ainsi, les prestations continuent de réduire de façons importantes les difficultés financières des personnes âgées à faible revenu, ce qui correspond bien à la justification du programme.

Sources : Évaluation et exploitation des données, Développement des ressources humaines Canada, *Évaluation des prestations de survivant et d'autres éléments du Régime de pensions du Canada*, mai 1997; Livre sur les statistiques reliées aux programmes de la sécurité du revenu, 2000.

5. Cadre de mise en œuvre

Rôles et responsabilités

La responsabilité de l'analyse comparative entre les sexes est partagée par tous les secteurs du Ministère; **tout le personnel** est donc encouragé à tenir compte des différences entre les sexes dans l'exercice de ses fonctions.

Les intervenants et les intervenantes clés qui appuient l'application de l'analyse comparative entre les sexes sont énumérés ci-dessous :

- La **Direction de la politique et de l'analyse selon les sexes (PAS)**, au sein de Politique stratégique, dirige l'intégration de l'analyse comparative entre les sexes dans les travaux du Ministère, grâce à divers moyens, notamment :
  - le développement permanent du Réseau des conseillers et conseillères sur les enjeux homme-femme, grâce à une formation, à des ressources, à une expertise et à des conseils sur l'utilisation et l'application pratique de l'analyse comparative entre les sexes;
  - la mise en œuvre d'un cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats en vue de favoriser l'avancement de l'analyse comparative entre les sexes à DRHC.
- Les **gestionnaires de DRHC à l'Administration centrale** doivent appliquer l'analyse comparative entre les sexes dans leurs secteurs :
  - en s'assurant que l'analyse comparative entre les sexes est intégrée aux recherches, aux discussions et aux analyses de base dans leur unité de travail;
  - en faisant explicitement valoir les considérations liées à l'égalité entre les sexes dans le cadre de leurs activités;
  - en aidant les conseillers et conseillères sur les enjeux homme-femme relevant d'eux :
    - en favorisant l'intégration du rôle de conseiller et conseillère sur les enjeux homme-femme dans leurs plans d'apprentissage et en examinant annuellement l'expérience acquise au sein du Réseau;
    - - en appuyant l'intégration de l'analyse comparative entre les sexes au travail des conseillers et conseillères par des communications continues et en les incitant à participer aux activités de réseautage et d'apprentissage de la Direction de la PAS.
- À l'instar de leurs homologues de l'Administration centrale, les **gestionnaires des directions générales régionales** sont chargés d'appliquer l'analyse comparative entre les sexes dans leur sphère de responsabilité. Cet énoncé de politique fera l'objet d'une mise en oeuvre graduelle, et le Réseau des conseillers et conseillères sur les enjeux homme-femme n'a pas encore été élargi aux régions. La Direction de la PAS offrira renseignements et soutien aux directions générales régionales en cas de problème. Une stratégie de mise en œuvre régionale sera élaborée de concert avec les régions et la Direction de la PAS au cours des deux années qui suivront l'adoption de cet énoncé de politique.

- Le **Réseau des conseillers et conseillères sur les enjeux homme-femme** est composé d'employés et employées de l'Administration centrale qui possèdent des compétences spécialisées en la matière et qui reçoivent une formation en analyse comparative entre les sexes pour devenir conseiller ou conseillère dans leur secteur. Lorsqu'il sera entièrement établi, le Réseau comptera au moins un représentant de chaque grand secteur des directions générales de l'Administration centrale. Le Réseau facilite l'échange d'information dans l'ensemble de l'organisation à l'égard des enjeux homme-femme et de l'analyse comparative entre les sexes.

- Chacun des **membres du Réseau** contribue à l'application de l'analyse comparative entre les sexes dans son secteur respectif :
  - en donnant l'exemple par l'application de l'analyse comparative à son travail;
  - en partageant de l'information et donnant suite aux demandes de ses collègues au sujet de l'analyse comparative entre les sexes et des enjeux homme-femme;
  - en aidant ses collègues à appliquer l'analyse comparative entre les sexes;
  - en communiquant avec la Direction de la PAS en ce qui a trait aux expériences de son secteur du point de vue de l'analyse comparative entre les sexes et aux leçons apprises;
  - en remplissant annuellement le rapport d'activités des conseillers et conseillères sur les enjeux homme-femme, qui fait état de leurs principales activités en matière d'apprentissage et d'analyse comparative entre les sexes.

  Les membres du Réseau sont désignés par leur gestionnaire sur demande de la sous-ministre adjointe de la Politique stratégique. Leurs responsabilités à ce titre sont intégrées à leurs fonctions habituelles, et leur rapport hiérarchique avec leur gestionnaire reste le même qu'avant leur nomination. Les conseillers et conseillères sur les enjeux homme-femme échangent des informations avec la Direction de la PAS, mais ne sont pas tenus de lui rendre compte.

  Les membres du Réseau sont également tenus de compléter un rapport annuel de leurs activités en consultation avec leurs gestionnaires. Ce rapport, qui sera interclassé par la Direction de la PAS dans son rôle d'administrateurs du Réseau, constitue un mécanisme de responsabilisation et permet d'obtenir des renseignements utiles pour l'amélioration du Réseau et l'intégration de l'analyse comparative entre les sexes dans les activités du Ministère (formulaire à l'annexe D). L'information fournie dans ces rapports aidera à la préparation des rapports d'étape.

  Le rôle de conseiller et conseillère sur les enjeux homme-femme complète leur travail quotidien. Afin de les soutenir dans ce rôle, diverses possibilités de formation et de réseautage leurs sont offertes. Les conseillers et conseillères, ainsi que leurs gestionnaires, sont invités à établir un lien direct entre les compétences acquises au cours de ces activités et leurs objectifs de rendement ou leurs plans d'apprentissage. Les compétences clés acquises en tant que conseiller et conseillère sont liées aux compétences de base de DRHC, comme la connaissance de nos activités et le travail d'équipe. Elles sont également liées au profil des compétences à DRHC en améliorant la capacité des membres du Réseau de joindre le geste à la parole et de servir les Canadiens et les Canadiennes.

Modèle d'analyse comparative entre les sexes

Prestations parentales liées au Régime d'assurance-emploi

Le versement de prestations parentales dans le cadre du Régime d'assurance-emploi (AE) a commencé en 1990. Des changements touchant les prestations parentales sont entrés en vigueur le 31 décembre 2000. Le nombre d'heures d'emploi assurable nécessaires pour être admissible aux prestations spéciales (y compris aux prestations parentales) est ainsi passé de 700 à 600 heures. Par conséquent, les personnes qui travaillent à temps partiel, dont la majorité sont des femmes, sont maintenant admissibles aux prestations spéciales même si elles travaillent aussi peu que 12 heures par semaine, mais pendant toute une année.

En outre, d'autres changements ont été apportés afin d'offrir une plus grande souplesse et de s'adapter aux réalités des ménages ayant deux revenus. La durée des prestations parentales est passée de 10 à 35 semaines, et les parents qui partagent les prestations parentales n'ont maintenant qu'un seul délai de carence de deux semaines à respecter. En outre, les parents peuvent maintenant travailler en moyenne une journée par semaine lorsqu'ils touchent des prestations parentales, sans que celles-ci soient diminuées pour autant.

Le taux d'activité sur le marché du travail des femmes ayant de jeunes enfants a augmenté de façon marquée au cours des 25 dernières années; en 1999, 61 % des femmes ayant des enfants âgés de moins de trois ans occupaient un emploi, soit plus du double de la proportion enregistrée en 1976. Les changements apportés aux prestations parentales tiennent compte du fait que dans de bon nombre de familles, les deux parents sont sur le marché du travail; ainsi, les changements facilitent le partage des responsabilités parentales pendant la première année de la vie de l'enfant. Même si ce sont généralement les femmes qui continuent de prendre en charge les soins aux enfants au cours de la première année de leur vie ou à la suite d'une adoption (93 % des personnes recevant des prestations parentales en 2000-2001 étaient des femmes), les résultats préliminaires démontrent que de plus en plus de pères biologiques touchent des prestations parentales.

Source : Statistique Canada, *Femmes au Canada 2000*, Ottawa : Statistique Canada, 2000, no de catalogue 89-503-XPE.

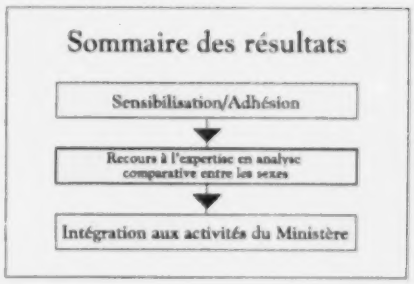
Responsabilisation et évaluation

La Direction de la PAS a élaboré un cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats afin d'assurer l'avancement de l'analyse comparative entre les sexes au Ministère. Ce cadre est résumé dans la présente section.

Le cadre permet de rendre compte des progrès réalisés par le Ministère vers l'égalité des sexes. Il permet aussi à la direction d'évaluer les résultats obtenus grâce au soutien et à la promotion des concepts, rôles et responsabilités définis dans cet énoncé de politique.

Le cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats établit les résultats suivants :

1. Une **sensibilisation** accrue du Ministère au Réseau des conseillers et conseillères sur les enjeux homme-femme, aux enjeux homme-femme et à l'analyse comparative entre les sexes ainsi qu'une **adhésion** plus forte au principe de l'analyse comparative entre les sexes;
2. Un **recours** accru à l'expertise des conseillers et conseillères sur les enjeux homme-femme;
3. L'**intégration des enjeux homme-femme** à l'élaboration des programmes, politiques, dispositions législatives et services du Ministère.


Sommaire des résultats
Sensibilisation/Adhésion
Recours à l'expertise en analyse comparative entre les sexes
Intégration aux activités du Ministère

Ces résultats seront mesurés au moyen d'indicateurs de rendement tels que :

- l'évaluation, par les membres du Réseau, du degré de sensibilisation et d'adhésion à l'analyse comparative entre les sexes dans leur domaine de travail;
- les dossiers des conseillers et conseillères sur les enjeux homme-femme et de la Direction de la PAS qui concernent le recours à l'expertise en analyse comparative entre les sexes (à l'aide de mécanismes tels que les rapports d'activités des conseillers et conseillères sur les enjeux homme-femme);
- l'évaluation, réalisée par les gestionnaires, du degré d'intégration des enjeux homme-femme à leur secteur d'activité;
- les conclusions des études de cas d'application de l'analyse comparative entre les sexes aux activités du Ministère;
- les conclusions des évaluations de programme liées aux enjeux homme-femme.

La Direction de la PAS compte présenter à la haute direction des rapports d'étape sur ces indicateurs de rendement. Le premier rapport d'étape portera sur les 24 mois suivant l'adoption de l'énoncé de politique et sera suivi par des rapports périodiques.

Le cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats servira de base à une **stratégie d'évaluation** et veillera à ce que des données soient disponibles en cas d'évaluation complète du programme de la Direction de la PAS.

Exemple de source d'information

Site Web La conciliation travail-vie dans les milieux de travail canadiens

D'après des études récentes, les personnes qui participent au marché du travail canadien sont de plus en plus stressées par la difficulté de concilier travail et vie personnelle. Comme les femmes ont généralement tendance à assumer une plus grande part des responsabilités domestiques et familiales, elles sont davantage sujettes au stress lié au travail et à la vie personnelle. Mais ce stress affecte aussi les hommes, particulièrement chez les parents employés. En ce qui a trait aux solutions, selon le Recueil travail-vie personnelle 2001, « bien que les organisations canadiennes semblent être au courant des problèmes liés au conflit entre le travail et la vie personnelle et, en bout de ligne, des risques potentiels, peu d'employeurs ont mis en place, à ce jour, des politiques et des pratiques favorables à la famille qui permettraient d'aider leur personnel à trouver un meilleur équilibre… ».

Les responsables du programme du Travail ont récemment créé un site Web visant à aider employeurs, syndicats, gestionnaires, membres du secteur professionnel et praticiens et praticiennes des ressources humaines à obtenir les données les plus pertinentes et à jour sur l'équilibre entre le travail et la vie personnelle. L'objectif est de promouvoir la prise de conscience et la compréhension des stratégies et des solutions en milieu de travail et dans les collectivités, ainsi que d'offrir une source d'information canadienne et des ressources permettant d'assurer l'équilibre entre le travail et la vie personnelle, y compris une gamme d'outils concrets et pratiques destinés aux organisations.

Sources : Johnson et coll., *Recueil travail-vie personnelle 2001 : 150 statistiques canadiennes sur le travail, la famille et le bien-être*, accessible à www.hrdc-drhc.gc.ca/sp-ps/gap-pas; Site Web La conciliation travail-vie dans les milieux de travail canadiens à http://travail.hrdc-drhc.gc.ca/worklife/index.cfm.

Annexe A : Comment faire une analyse comparative entre les sexes

Activités clés liées à l'application de l'analyse comparative entre les sexes selon les différents processus de travail

L'analyse comparative entre les sexes peut être appliquée de diverses manières. Voici des façons de l'intégrer aux différents processus de travail entrepris au sein du Ministère pour tenir compte du fait que différentes situations personnelles des femmes et des hommes peuvent soulever des questions liées à l'égalité des sexes.

Recherche et collecte de données

- Recueillir et évaluer les données ventilées selon des facteurs liés au sexe et d'autres facteurs démographiques/de diversité.
- Assurer une large diffusion des données et de l'analyse comparative entre les sexes.

Conseils et analyse stratégiques

- Prendre en compte les questions d'égalité entre les sexes dans toutes les analyses contextuelles.
- Faire ressortir les questions liées à l'égalité entre les sexes dans les documents stratégiques, lorsqu'il existe des possibilités de différences considérables ou non prévues entre les sexes du point de vue des résultats des politiques et des programmes.

Élaboration de recommandations et conception de programmes

- Envisager les diverses options selon leur possibilité de contrer ou d'exacerber les inégalités existantes entre les sexes.

Consultations

- Assurer la diversité parmi les représentants sélectionnés dans tous les secteurs de la société.

Élaboration de politiques et de lignes directrices intégrées et opérationnelles

- Examiner les différences possibles dans les répercussions sur les hommes et les femmes.

Prestation des services

- Tenir compte des différences quant aux modèles d'utilisation selon le sexe, afin de faire en sorte que tous et toutes bénéficient des changements et des améliorations qui sont apportés.

Stratégies de communication

- Envisager l'accessibilité de l'information, tant pour les hommes que pour les femmes, ainsi que pour les diverses collectivités.

Évaluation

- Intégrer les enjeux homme-femme aux plans d'évaluation, afin de déterminer si les programmes ont réussi à atteindre leurs objectifs à cet égard.

Cinq méthodes pour la mise en œuvre de l'analyse comparative entre les sexes

1. **Garder en tête les faits élémentaires de l'égalité entre les sexes et de votre secteur de travail.**

   Les principales différences entre les sexes au sein de l'économie et de la société, par exemple celles qui touchent la participation des hommes et des femmes au marché du travail et les modèles d'emploi, ont été bien documentées. Ces données doivent servir de contexte à vos travaux.

2. **Envisager les questions d'égalité entre les sexes dans le contexte d'autres facteurs démographiques/de diversité.**

   Par exemple, une analyse qui tient compte de la monoparentalité et du sexe est importante, mais une analyse qui examine les résultats des femmes chefs de familles monoparentales autochtones par rapport aux femmes non autochtones dans la même situation comporte plus de profondeur et permettra de mieux servir tous les groupes clients.

3. **Examiner ce qui constitue la norme, et déterminer si cette dernière tient compte de l'expérience des hommes et des femmes.**

   Par exemple, dans le cas d'une approche fondée sur le cycle de vie, l'hypothèse de l'emploi sans interruption après les études constitue essentiellement une « norme masculine », les femmes ayant tendance à connaître un plus grand nombre d'interruptions du fait de leurs responsabilités familiales. La prise en considération des différences entre les hommes et les femmes au chapitre de l'éducation, du temps consacré au travail rémunéré et non rémunéré, du revenu et de la longévité permettrait d'élargir les normes de manière à englober les expériences des deux sexes.

4. **Se rappeler que les responsables de la prise des décisions doivent connaître les résultats potentiels et réels des mesures gouvernementales pour les hommes et pour les femmes de tous les segments de la société, ainsi que les justifications des différences quant aux traitements ou aux résultats.**

   Il est important, pour les responsables de la prise des décisions qui envisagent une politique ou un programme proposés, d'avoir accès à une description de la population qui sera touchée, y compris le sexe, les caractéristiques démographiques et les facteurs de diversité. Si un groupe social particulier ressentira davantage les effets d'une mesure donnée, il faut expliquer le contexte et justifier la proposition. Ce genre d'information les aide à évaluer une proposition à la lumière de l'engagement du gouvernement à promouvoir l'égalité entre les sexes.

   Par exemple, un programme de formation en milieu de travail pourrait comporter un volet axé sur les femmes de métier, qui bénéficierait davantage aux femmes qu'aux hommes. Ce déséquilibre pourrait se justifier par la très faible proportion de femmes dans la plupart des métiers et par la pénurie de main-d'œuvre dans certains métiers.

Un autre exemple est un programme de recyclage du personnel licencié du secteur des ressources, dont la plupart sont des hommes. Une analyse comparative entre les sexes pourrait examiner les répercussions du programme non seulement sur les membres du personnel, mais aussi sur leur famille et leur collectivité.

5. **Faire ressortir les domaines qui présentent des incertitudes ou les questions devant être approfondies.**

   Il se peut que des réponses soient difficiles à trouver dans le cas de certaines questions concernant les relations entre les sexes. Le fait de soulever ces questions et de les aborder avec d'autres, y compris la Direction de la PAS, peut jouer un rôle important.

Modèle d'analyse comparative entre les sexes

Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* :

Prestations de réemploi et mesures de soutien actives

La *Loi sur l'assurance-emploi*, entrée en vigueur le 30 juin 1996, visait à faire face à l'évolution rapide du marché du travail en offrant aux Canadiens et Canadiennes sans emploi non seulement un soutien du revenu de base, mais aussi une plus grande chance de trouver un nouvel emploi. En vertu de la Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*, des fonds de l'assurance-emploi (AE) ont été libérés afin de pouvoir offrir des prestations de réemploi et des mesures de soutien à tous les prestataires, anciens et nouveaux.

Étaient originellement admissibles aux prestations de réemploi les prestataires actifs de l'assurance-emploi et les anciens prestataires ayant touché des prestations au cours des trois années précédant leur demande d'aide. Cette disposition visant les anciens prestataires réadmissibles a été instituée en reconnaissance du fait que les sans-emploi ayant récemment versé des cotisations au Compte d'assurance-emploi devraient avoir accès aux programmes de réemploi. Cependant, on s'est rendu compte qu'en limitant la période de rétroactivité à trois ans, on exclurait systématiquement les nombreuses femmes ayant touché des prestations parentales ou de maternité qui ont ensuite quitté temporairement le marché du travail pour prendre soin de leur enfant.

Les critères d'admissibilité ont ensuite été élargis pour que les parents désireux de réintégrer le marché du travail après avoir élevé une famille puissent profiter des programmes. Toute personne retournant sur le marché du travail qui, après avoir touché des prestations parentales ou de maternité au cours des cinq dernières années, a quitté le marché du travail pour prendre soin d'un enfant, est admissible à des prestations de réemploi.

Modèle d'analyse comparative entre les sexes

Initiative nationale pour les sans-abri

L'itinérance est un problème social qui prend de l'ampleur au Canada. En décembre 1999, le gouvernement du Canada a lancé l'Initiative nationale pour les sans-abri (INSA), un projet triennal de 753 millions de dollars visant à promouvoir des partenariats et des investissements efficaces qui aideront à réduire et à prévenir l'itinérance dans toutes les régions du Canada. La pierre angulaire de l'INSA est l'Initiative de partenariats en action communautaire (IPAC), un programme de 305 millions de dollars qui aide les collectivités à développer leur capacité à planifier et à administrer des initiatives locales de lutte contre l'itinérance. Le gouvernement du Canada peut fournir jusqu'à 50 % des fonds, tandis que les collectivités doivent trouver d'autres sources de financement (p. ex. province ou territoire, secteur privé, organisme sans but lucratif) pour le reste.

Les concepteurs de l'IPAC ont, dès le début, adopté une approche sexospécifique face au problème de l'itinérance, se fondant sur les données démographiques, les résultats des recherches et les observations des intervenants et intervenantes. Leur analyse a fait ressortir des différences de taille dans les besoins et les circonstances des femmes, des hommes et des enfants sans abri. Ces différences ont été prises en compte dans la conception et la mise en oeuvre de l'IPAC. Un autre volet de l'INSA est un programme de recherche à l'appui de l'élaboration des politiques, qui visera en priorité à comprendre les déterminants structurels de l'itinérance et à déterminer le sexe et autres caractéristiques démographiques des sans-abri.

Le Secrétariat national des sans-abri a également implanté un système électronique national de gestion des données : le Système d'information sur les personnes et les familles sans abri, dont les maisons d'hébergement se servent pour recueillir des renseignements sur les sans-abri au Canada. Le système comprend plusieurs zones de données sexospécifiques afin de faciliter l'analyse comparative entre les sexes. Le développement de la base de données se poursuit, en consultation avec des membres qui représentent les collectivités.

Annexe B : Questions et réponses

1. **Tous les mémoires au Cabinet (MC) doivent comporter une évaluation des répercussions possibles du point de vue de la Charte. Est-ce la même chose que l'analyse comparative entre les sexes?**

   Non. L'analyse comparative entre les sexes est plus efficace lorsqu'elle est intégrée aux nouvelles perspectives en matière de politiques, de programmes et de dispositions législatives, bien avant qu'un MC soit élaboré. Une analyse comparative entre les sexes correspond à une approche large qui tient compte des différences sociales et économiques entre les hommes et les femmes, afin d'assurer l'égalité entre ces derniers, conformément à l'engagement du gouvernement à cet égard. Une analyse en vertu de la Charte permet de déterminer si une mesure particulière assure la protection de l'égalité, conformément à l'interprétation et à l'application qu'en font les tribunaux. Toute question d'inégalité entre les sexes découlant de l'élaboration ou de l'application d'une politique, d'un programme ou de dispositions législatives peut poser des problèmes du point de vue de la Charte et être soulevée dans un MC sous la rubrique concernant les répercussions possibles du point de vue de la Charte. Dans ces cas, des conseils juridiques peuvent être obtenus auprès de la Direction des services juridiques de DRHC.

2. **L'égalité entre les sexes constitue-t-elle toujours un facteur? Doit-elle toujours être mentionnée?**

   Il est difficile de trouver un secteur de politique sociale et de programme dans lequel l'égalité entre les sexes ne représente pas un facteur, les exemples à cet égard étant largement répandus. Aux termes de la présente politique, les questions d'égalité entre les sexes doivent être approfondies dans le cadre des travaux de fond, mais aucune règle n'est prévue au sujet de la mention de l'égalité des sexes dans les documents d'appui. Il faut exercer son jugement à cet égard dans un contexte plus large. De façon générale, il est important de mentionner le sexe lorsque des différences importantes du point de vue du traitement ou des résultats découlent de cet élément, ou si les facteurs liés à l'égalité entre les sexes peuvent entraîner des résultats imprévus.

3. **Lorsque l'on parle d'analyse comparative entre les sexes, pourquoi entend-on principalement l'amélioration du statut socio-économique des femmes?**

   Une analyse comparative entre les sexes examine les données au sujet des hommes et des femmes; sans représentation des deux sexes, aucune comparaison ou conclusion valide n'est possible. Un examen des données socio-économiques ventilées selon le sexe montre que les hommes ont, en moyenne, des revenus plus élevés que les femmes, et qu'ils effectuent moins de travail non rémunéré. Toutefois, dans les cas où les hommes sont désavantagés, par exemple, du fait qu'ils constituent la majorité des sans-abri, l'analyse comparative entre les sexes permettra de saisir cet élément. Dans d'autres cas où il n'existe pas de désavantage clair, par exemple, dans le cas de l'effectif universitaire de premier cycle, des différences liées au sexe pourraient affecter les résultats du point de vue des politiques, comme des différences quant au taux d'inscription selon la matière.

4. **Une analyse d'intégration sociale peut-elle remplacer l'analyse comparative entre les sexes?**

   Non. L'analyse d'intégration sociale et l'analyse comparative entre les sexes se complètent et devraient être faites en même temps. L'analyse d'intégration sociale s'intéresse au phénomène de la marginalisation, où des personnes et des régions géographiques se trouvent coincées dans un cercle vicieux par différents facteurs (tels que le chômage, le manque de compétences et les logements insalubres). Une analyse comparative entre les sexes combinée à une analyse d'intégration sociale permettra de mieux comprendre les différences socio-économiques entre les sexes au sein des groupes défavorisés, contribuant ainsi à des programmes plus efficaces. Les stratégies d'intégration seront d'ailleurs plus efficaces si elles reconnaissent les différences entre les sexes dans la population cible, par exemple en ce qui concerne l'emploi chez les personnes nouvellement immigrées. D'après les données de 1996, par exemple, le taux d'emploi des nouvelles immigrantes était de 20 % inférieur à celui des nouveaux immigrants et des femmes nées au Canada.

5. **Pourquoi avoir une politique sur les questions liées à l'égalité entre les sexes, alors que nous n'avons pas de politique sur d'autres facteurs qui ont des répercussions sur le statut socio-économique?**

   Les modèles différenciés selon les sexes sont largement répandus et se retrouvent partout dans l'économie et dans la société. Historiquement, toutefois, on a eu tendance à laisser de côté leurs répercussions possibles sur les résultats du point de vue des politiques, des programmes et des dispositions législatives. Dans le contexte des engagements gouvernementaux en matière d'égalité entre les sexes, et de la responsabilité de DRHC à remplir ces engagements, il semble sensé d'avoir une politique sur l'égalité entre les sexes, ce qui fait qu'au moment de l'analyse d'une question particulière, nous ne laisserons pas de côté cet élément. L'analyse comparative entre les sexes examine non seulement les différences entre les sexes, mais aussi les rapports entre le sexe et d'autres tendances sociales.

6. **Pourquoi l'égalité ne signifie-t-elle pas que l'on traite tous les citoyens et citoyennes de la même façon?**

   Le concept d'égalité a évolué au fil des ans. Au tournant du siècle, les débats sur les droits des femmes visaient l'obtention des mêmes traitements, possibilités et privilèges pour les hommes aussi bien que pour les femmes. Les progrès du point de vue de l'égalité des femmes ont entraîné des réformes très importantes, par exemple, le droit de vote pour les femmes et la protection juridique en matière de discrimination fondée sur le sexe. Toutefois, on reconnaît de plus en plus que le fait de traiter de la même manière les hommes et les femmes n'entraînera pas nécessairement des résultats égaux dans de nombreux cas, en raison des différences socio-économiques qui existent entre eux. Ainsi, la plupart des gouvernements ont pris des engagements à l'égard de la notion d'« égalité matérielle », qui reconnaissent que l'on a besoin à la fois de l'absence de discrimination et de mesures positives pour obtenir des résultats égaux.

7. **L'analyse comparative entre les sexes s'apparente-t-elle à l'équité en matière d'emploi et à l'équité salariale?**

Non. Les stratégies d'équité en matière d'emploi visent à faire en sorte que les groupes visés par l'équité (femmes, Autochtones, minorités visibles et personnes handicapées) puissent entrer et progresser de façon équitable sur le marché du travail. L'objectif de l'équité salariale est de faire en sorte que les femmes et les hommes reçoivent une rémunération égale pour un travail d'égale valeur. Par contre, l'analyse comparative entre les sexes n'est ni un programme spécifique ni une pratique en matière d'emploi; elle sert plutôt à élaborer et mettre en oeuvre des politiques, des programmes, des services et des dispositions législatives.

Annexe C : Ressources

Conseillers et conseillères sur les enjeux homme-femme

Le conseiller ou la conseillère sur les enjeux homme-femme de votre secteur peut vous renseigner sur l'application de l'analyse comparative entre les sexes. Pour connaître votre conseiller ou conseillère, consultez la liste du site intranet de la Direction de la PAS, accessible à partir de la page d'accueil de la Politique stratégique.

Services juridiques

Les conseillers et conseillères juridiques s'acquittent de leurs fonctions à la lumière de la *Politique du ministère de la Justice sur l'analyse visant l'égalité des sexes* et soulèvent des questions liées à l'égalité des sexes au cours de leurs travaux. N'hésitez pas à consulter les Services juridiques pour toute préoccupation concernant les questions d'égalité entre les sexes découlant de l'élaboration ou de l'application d'une politique, d'un programme ou d'une disposition législative. Les conseillers et conseillères juridiques peuvent trouver des solutions avec vous.

Direction de la PAS

La Direction de la PAS fournit des ressources pour l'analyse comparative entre les sexes, y compris un guide et un document de fond, des fiches d'information, des bulletins et des activités d'apprentissage. Ces ressources sont disponibles sur demande ou dans le site intranet de la Direction de la PAS, accessible à partir de la page d'accueil de la Politique stratégique. Vous pouvez communiquer avec la Direction de la PAS par téléphone au (819) 997-9251 ou par courriel : gba-acs@hrdc-drhc.gc.ca.

Activités de formation relatives aux enjeux homme-femme

Une séance spécialisée de sensibilisation aux enjeux homme-femme d'une durée d'une heure a été préparée à l'intention du personnel de DRHC. Au cours de cette activité interactive, les participants et participantes explorent ces enjeux ainsi que la façon dont ceux-ci se rattachent aux politiques et aux programmes de DRHC. En outre, une séance de formation d'une journée sur l'analyse comparative entre les sexes a été mise au point pour les membres du Réseau. Durant cet atelier, les membres du Réseau apprennent comment appliquer l'analyse comparative entre les sexes et discutent de façons de la mettre en oeuvre dans leur secteur de travail particulier. Veuillez communiquer avec la Direction de la PAS si vous désirez qu'une séance de sensibilisation aux enjeux homme-femme soit organisée pour vous et vos collègues.

ANNEXE D : RAPPORT D'ACTIVITÉS DU CONSEILLER OU DE LA CONSEILLÈRE SUR LES ENJEUX HOMME-FEMME

Le rapport d'activités recueille de l'information sur les activités d'analyse comparative entre les sexes du Réseau des conseillers et conseillères sur les enjeux homme-femme de Développement des ressources humaines Canada. Il vise à recueillir des commentaires en vue d'améliorer l'intégration de l'analyse comparative entre les sexes dans le travail effectué au sein du ministère, et il est utilisé à titre de mécanisme de responsabilisation. Les résultats du questionnaire seront regroupés et présentés au Réseau sous forme de rapport d'étape. Aucune réponse personnelle ne sera publiée.

NOM : _____ ADRESSE : _____

TITRE : _____ NUMÉRO DE TÉLÉPHONE : _____

DIRECTION/DIRECTION GÉNÉRALE : _____ SUPERVISEUR : _____

ACTIVITÉS, ÉVÉNEMENTS ET OUTILS D'APPRENTISSAGE

1. Veuillez indiquer quels sont les activités et les événements parrainés par la Direction de la politique et de l'analyse selon les sexes (PAS) auxquels vous avez participé au cours de la dernière année de même que les outils utilisés.

Veuillez indiquer le degré d'utilité en regard de votre rôle en tant que conseiller ou conseillère sur les enjeux homme-femme : 1 = très utile ; 5 = aucunement utile

	Non	Oui	1	2	3	4	5
Formation d'une journée sur l'analyse comparative entre les sexes	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Formation d'une heure sur la sensibilisation aux enjeux homme-femme	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Série de séminaires	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Cercles d'apprentissage	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Réunion annuelle	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Politique sur l'analyse comparative entre les sexes	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Exemples d'études de cas	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Fiches d'information	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Bulletins du Réseau	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Site Web de la Direction de la PAS	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑

2. Veuillez indiquer quels sont les activités ou les événements externes qui traitaient des enjeux homme-femme auxquels vous avez participé au cours de la dernière année ainsi que les outils que vous avez utilisés.

	Non	Oui	*Inscrivez les titres ou les sujets*
Conférences et présentations	❑	❑	_____
Formation	❑	❑	_____
Revues et articles spécialisés	❑	❑	_____
Renseignements sur Internet	❑	❑	_____
Autre	❑	❑	_____

3. Outre les activités indiquées ci-dessus, quel autre outil ou mesure de soutien d'apprentissage axé sur les enjeux homme-femme pourrait vous être utile ou être utile à votre équipe?

_____

4. Les activités que vous mettez en œuvre en votre qualité de conseiller ou conseillère sur les enjeux homme-femme figurent-elles dans votre plan d'apprentissage annuel?

Oui ❑ Non ❑

COMMENT APPLIQUEZ-VOUS L'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES DANS VOTRE TRAVAIL?

5. En votre qualité de conseiller ou conseillère sur les enjeux homme-femme, laquelle ou lesquelles des fonctions suivantes avez-vous effectuées dans le cadre de votre travail? (veuillez cocher tous les éléments qui s'appliquent à votre situation et indiquer la fréquence)

Fréquence : 1 = à toutes les semaines 2 = à quelques reprises par mois 3 = environ une fois par mois 4 = moins d'une fois par mois 5 = jamais

	Non	Oui	1	2	3	4	5
Appliquer des éléments de l'analyse comparative entre les sexes dans un aspect de mon travail, mes dossiers, mes projets ou mes tâches.	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Répondre à des demandes de renseignements de collègues sur l'analyse comparative entre les sexes.	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Examiner une question ayant trait à l'analyse comparative entre les sexes dans mon travail, mes dossiers, mes projets ou mes tâches en utilisant :							
> des données sexospécifiques;	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
> les points de vue des intervenants et intervenantes sur les enjeux homme-femme.	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Consulter la Direction de la PAS sur des questions relatives aux enjeux homme-femme.	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Consulter les autres membres du Réseau des conseillers et conseillères sur les enjeux homme-femme.	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Présenter à mes collègues un exposé sur l'analyse comparative entre les sexes.	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Discuter de questions relatives à l'analyse comparative entre les sexes avec mon superviseur.	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Inviter la Direction de la PAS à faire un exposé sur l'analyse comparative entre les sexes ou à offrir une séance de formation et de sensibilisation sur ce sujet au cours d'une réunion avec le personnel.	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Autre(s) *(veuillez préciser)* _____	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑

6. Veuillez donner un exemple d'un dossier, d'un projet ou d'une tâche pour lequel vous avez jugé qu'il était nécessaire de prendre en compte les questions relatives aux enjeux homme-femme et décrivez brièvement ce que vous avez fait.

7. Selon vous, cet exemple pourra-t-il servir aux autres membres du Réseau (comme exemple dans le matériel de formation, comme article dans le Bulletin du Réseau ou comme étude de cas)?

❑ Oui, veuillez expliquer

❑ Non

8. Quels sont les plus grands défis que vous devez relever, s'il en est, pour la mise en œuvre de l'analyse comparative entre les sexes dans votre travail?

Commentaires

Conseiller ou conseillère sur les enjeux homme-femme *Date*

À L'INTENTION DU GESTIONNAIRE

Veuillez examiner les renseignements présentés par le conseiller ou la conseillère sur les enjeux homme-femme de votre secteur de responsabilité. Ces renseignements permettront d'améliorer l'intégration de l'analyse comparative entre les sexes dans le travail effectué au sein du ministère.

Commentaires

J'ai examiné le contenu du rapport d'activités et en ai discuté avec le conseiller ou la conseillère sur les enjeux homme-femme qui représente mon secteur de responsabilité.

Gestionnaire *Date*

Une fois le document rempli, veuillez le retourner à la Direction de la politique et de l'analyse selon les sexes, Politique stratégique, Phase IV, 3e étage, ou l'envoyer par télécopieur au numéro 953-4962. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez téléphoner au 997-9251.